



LAHDEN AMMATTIKORKEAKOULU
Lahti University of Applied Sciences

ITSENSÄ JOHTAMINEN YKSINYRITTÄJÄN NÄKÖKULMASTA

Case: Hierontaterapia markunhovi

LAHDEN AMMATTIKORKEAKOULU
Liiketalouden ala
Liiketalouden koulutusohjelma
Johtaminen ja viestintä
Opinnäytetyö
Kevät 2012
Teemu Hovi

Lahden ammattikorkeakoulu
Liiketalouden koulutusohjelma

HOVI, TEEMU:

Itsensä johtaminen yksinyrittäjän näkökulmasta

Case: Hierontaterapia markunhovi

Johtamisen ja viestinnän opinnäytetyö, 32 sivua, 2 liitesivua

Kevät 2012

TIIVISTELMÄ

Tämän opinnäytetyön aiheena on itsensä johtaminen ja sen kehittäminen yksinyrittäjän näkökulmasta. Opinnäytetyö on tehty toimeksiantona Hierontaterapia markunhoville. Yksinyrittäjä Markku Hovi tarjoaa hieronta-, urheiluhieronta- ja jäsenkorjauspalveluita.

Johtaminen on prosessi, joka voidaan jakaa kolmeen ulottuvuuteen: asioiden johtamiseen, ihmisten johtamiseen ja itsensä johtamiseen. Tämä opinnäytetyö käsittelee itsensä johtamista, sekä sen haasteita ja hyötyjä yksinyrittäjän näkökulmasta. Opinnäytetyössä on huomioitu vain yksinyrittäjät eli yksityisyrittäjät, jotka samalla ovat yrityksensä ainoita työntekijöitä.

Opinnäytetyön tavoitteena on selvittää, mitä yksinyrittäjä voi tehdä kehittääkseen omaa itsensä johtamista, millaisia haasteita yksinyrittäjä kohtaa itsensä johtamisen kehittämisessä ja mitä mahdollisuuksia ja etuja hyvä itsensä johtaminen tuo yksinyrittäjälle.

Itsensä johtamisen kokonaisuus koostuu neljästä osa-alueesta, jotka ovat ammatillinen, henkinen ja psyykinen, fyysinen ja sosiaalinen itsensä johtaminen. Opinnäytetyön teoriaosuudessa kerrotaan näistä neljästä osa-alueesta sekä niiden haasteista yksinyrittäjälle. Teoriaosuus perustuu alan ammattilaisten kirjallisuuteen, tutkimuksiin ja artikkeleihin, jotka on julkaistu pääasiassa vuonna 2006 tai sen jälkeen.

Empiirinen osa perustuu yksinyrittäjän teemahaastatteluun. Teemahaastattelu on kvalitatiivinen tutkimusmenetelmä, jossa käydään joustavasti aihetta läpi ja edetään haastateltavan vastausten mukaan.

Tutkimuksen mukaan suurin haaste itsensä johtamisessa on yhdistää sen eri osa-alueet sulavasti yhteen. Kehittääkseen itsensä johtamista yksinyrittäjän on tutkittava itseään itsensä johtamisen eri näkökulmista. Hyvä itsensä johtaminen helpottaa yksinyrittäjän jokapäiväistä elämää.

Avainsanat: johtaminen, itsensä johtaminen, yksinyrittäjä

Lahti University of Applied Sciences
Degree Programme in Business Studies

HOVI, TEEMU:

Self-management from the perspective of
a solo entrepreneur
Case: Hierontaterapia markunhovi

Bachelor's Thesis in Management and Communications, 32 pages, 2 appendices

Spring 2012

ABSTRACT

This thesis focuses on self-management and the development of it from the perspective of a solo entrepreneur. The thesis is commissioned by Hierontaterapia markunhovi. Entrepreneur Markku Hovi provides massage, sports massage and traditional bone-setting services.

Management and leadership is a process that can be divided into three dimensions: management, leadership and self-management. This thesis covers self-management and both its challenges and benefits from the perspective of an entrepreneur. Only solo entrepreneurs, in other words private entrepreneurs who are the only employees in their company, are taken into account in this thesis.

The research question in the thesis is: what can a solo entrepreneur do to develop his own self-management? The sub-questions are: what kind of challenges does a solo entrepreneur face while developing self-management and what kind of benefits does good self-management bring to a solo entrepreneur.

Self-management consists of four fields: vocational, mental, physical and social self-management. These four fields and their challenges to a solo entrepreneur are discussed in the theoretical section of this thesis. The theoretical section is based on literature, research and articles written by reliable professionals and most of the written data was published in the year 2006 or later.

The empirical section was done based on a solo entrepreneur's theme interview. A theme interview is a qualitative research method in which the theme is processed adjustably and the interview goes forward according to the answers of the interviewee.

Based on the results of this study, it seems that the biggest challenge is to combine the four fields of self-management smoothly together. To develop self-management, the solo entrepreneur has to start examine himself from all four perspectives. Good self-management helps the everyday life of a solo entrepreneur.

Key words: management and leading, self-management, solo entrepreneur

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	1
1.1	Opinnäytetyön tavoitteet, tutkimuskysymykset ja rajaukset	2
1.2	Aineisto ja tutkimusmenetelmät	3
1.3	Opinnäytetyön rakenne	5
2	ITSENSÄ JOHTAMINEN	7
2.1	Ammatillinen itsensä johtaminen	8
2.2	Henkinen ja psyykkinen itsensä johtaminen	9
2.3	Fyysinen itsensä johtaminen	12
2.4	Sosiaalinen itsensä johtaminen	14
3	CASE: HIERONTATERAPIA MARKUNHOVI	17
3.1	Toimialan esittely	17
3.2	Case-yrityksen esittely	18
3.2.1	Hieronta ja urheiluhieronta	19
3.2.2	Kalevalainen jäsenkorjaus	20
3.3	Teemahaastattelu	21
3.4	Johtopäätökset	26
4	YHTEENVETO	30
	LÄHTEET	32

1 JOHDANTO

Johtamiselle ei ole yhtä tarkkaa määritelmää. Johtamisen voidaan ajatella olevan merkityksen luomista toiminnalle, päämäärien asettamista ja saavuttamista, muiden asemaan asettumista, vuorovaikutusta ja yhteistyötä. Sen tavoitteena on toiminnan kehittäminen. (Juuti & Vuorela 2002, 85–88.) Johtaminen on prosessi, joka voidaan jakaa kolmeen ulottuvuuteen. Näitä ulottuvuuksia ovat asioiden johtaminen, ihmisten johtaminen ja itsensä johtaminen (Rissanen 2006, 162).

Asioiden johtaminen eli management keskittyy tilastolliseen ja tekniseen johtamiseen, johon kuuluu esimerkiksi budjetointi (Sydänmaanlakka 2006, 295). Asioiden johtaminen perustuu sääntöjen noudattamiseen ja valvontaan. Yrityksen menestymistä tarkastellaan numeroiden ja oikein tekemisen avulla. Asioiden johtamisessa tulos nähdään usein tärkeämmäksi kuin ihmiset. Tämä tekee innovatiivisesta ajattelusta mahdottoman. (Juuti & Vuorela 2002, 12–17.)

Ihmisten johtaminen eli leadership on puolestaan sosiaalista johtamista, jonka tavoitteena on edesauttaa tiedonkulkua, sekä motivoida ja innostaa työntekijöitä ja asiakkaita (Sydänmaanlakka 2006, 297). Ihmisten johtaminen perustuu henkilöstön osallistumiseen ja hyvään ilmapiiriin työyhteisössä. Henkilöstön osallistuminen parantaa työmotivaatiota, innovatiivisuutta ja sitoutumista. (Juuti & Vuorela 2002, 18–19.)

Hyvä johtaminen vaatii tilanteen mukaan sopivassa suhteessa sekä managementia että leadershipiä. Jotta johtaja voisi konkretisoida yrityksen tavoitteet, tarvitaan asioiden johtamisen numeerisia tavoitteita sekä ihmisten johtamisen laadullisia tavoitteita. (Rissanen 2006, 156.)

Kaiken hyvän johtamisen taustalla on kuitenkin onnistunut itsensä johtaminen. Itsensä johtaminen kohdistuu johtajaan itseensä ja pitää sisällään esimerkiksi johtajan omat sosiaaliset taidot ja ammatillisen kehittymisen. Itsensä johtaminen voidaan jakaa neljään osa-alueeseen, joita ovat ammatillinen, henkinen ja psyykkinen, fyysinen ja sosiaalinen itsensä johtaminen. (Sydänmaanlakka 2006, 29–35.)

Nämä osa-alueet kytkeytyvät todellisuudessa toisiinsa ja näiden osa-alueiden onnistunut yhteensovittaminen luo perustan hyvälle itsensä johtamiselle. Ilman hyvää itsensä johtamista on vaikea johtaa mitään muutakaan. (Sydänmaanlakka 2006, 5.)

1.1 Opinnäytetyön tavoitteet, tutkimuskysymykset ja rajaukset

Tämä opinnäytetyö käsittelee itsensä johtamista ja sen kehittämistä, sekä itsensä johtamisen kehittämisen haasteita ja hyötyjä yksinyrittäjän näkökulmasta. Opinnäytetyö on tehty toimeksiantona Hierontaterapia markunhoville. Case-yrityksen on perustanut haminalainen yksinyrittäjä Markku Hovi.

Opinnäytetyön tavoitteena on selvittää itsensä johtamisen merkitystä yksinyrittäjälle ja keinoja, joilla yksinyrittäjä voi kehittää omaa itsensä johtamista. Opinnäytetyössä keskitytään erityisesti itsensä johtamisen kehittämisen haasteisiin. Lisäksi pohditaan mahdollisuuksia ja etuja, joita hyvä itsensä johtaminen tuo yksinyrittäjälle ja näin ollen selvitetään, miksi yksinyrittäjän kannattaa kehittää omaa itsensä johtamista.

Päätutkimuskysymys opinnäytetyössä on:

- Mitä yksinyrittäjä voi tehdä kehittääkseen omaa itsensä johtamista?

Alatutkimuskysymyksiä ovat:

- Millaisia haasteita yksinyrittäjä kohtaa itsensä johtamisen kehittämisessä?
- Mitä mahdollisuuksia ja etuja hyvä itsensä johtaminen tuo yksinyrittäjälle?

Itsensä johtaminen on osa suurempaa johtamisen kokonaisuutta. Opinnäytetyössä keskitytään vain itsensä johtamiseen ja rajataan pois muut johtamisen osa-alueet kuten ihmisten ja asioiden johtaminen. Johtamisen osa-alueista opinnäytetyön

aiheeksi on valittu itsensä johtaminen, koska se on jäänyt johtamisen osa-alueista vähimmälle huomiolle. Itsensä johtaminen on tärkein johtamisen osa-alue, sillä on vaikea johtaa muita, jos ei osaa johtaa itseään. (Sydänmaanlakka 2006, sivu 5.)

Itsensä johtamista esiintyy kaikissa yritysmuodoissa. Eri yritysmuotoja ovat yksityisyritys, avoin yhtiö, kommandiittiyhtiö, osakeyhtiö ja osuuskunta. Yksityisyrittäjän perustajana on yksi luonnollinen henkilö, joka vastaa koko omaisuudellaan yrityksestä. Hän tekee yrityksessä kaikki päätökset. Avointa yhtiötä kutsutaan usein henkilöyhtiöksi. Omistajia avoimessa yhtiössä on yleensä vähintään kaksi, mutta heitä voi olla useampiakin. Avoimessa yhtiössä kuten yksityisyrittäjässäkin omistajat vastaavat koko omaisuudellaan yrityksestä. Kommandiittiyhtiö koostuu vähintään yhdestä vastuunalaisesta yhtiömiehestä ja vähintään yhdestä äänettömästä yhtiömiehestä. Vastuunalainen yhtiömies on yhtiöstä vastuussa koko omaisuudellaan ja tekee päätökset yrityksessä. Äänetön yhtiömies vastaa yrityksestä vain sijoittamallaan pääomalla, eikä osallistu päätöksentekoon ellei muuta ole sovittu. Osakeyhtiötä kutsutaan pääomayhtiöksi ja yhtiön omistajia ovat kaikki osakkeen omistajat. Osuuskunnan omistajia on oltava vähintään kolme, mutta yleensä heitä on useampia. (Suojaanen & Savolainen 2004, 55–91.)

Opinnäytetyössä on huomioitu yritysmuodoista vain yksityisyritys, jossa yrittäjä on samalla ainoa työntekijä. Itsensä johtaminen muissa yritysmuodoissa on rajattu kokonaan pois. Muut yritysmuodot on rajattu pois, koska itsensä johtaminen on yksinyrittäjälle erityisen haastavaa. Haastavuus johtuu esimerkiksi siitä, ettei yksinyrittäjällä ole alaisia, vertaisia tai esimiestä, joilta saisi tukea tai palautetta kuten muissa yritysmuodoissa.

1.2 Aineisto ja tutkimusmenetelmät

Kvantitatiivisella tutkimuksella tarkoitetaan määrällistä tutkimusta. Kvantitatiivisia tutkimusmenetelmiä on useita, kuten kirje-, puhelin- ja internetkyselyt. Tuloksia analysoidaan tilastotieteen menetelmien avulla. (Taloustutkimus Oy 2012b.) Kvalitatiivisella tutkimuksella tarkoitetaan laadullista tutkimusta. Kvalitatiivisia

tutkimusmenetelmiä ovat esimerkiksi havainnointi, syvähaastattelu, lomakehaastattelu ja teemahaastattelu. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa analysoidaan määrän sijasta henkilökohtaisia mielipiteitä kuvailevalla ja arvioivalla tavalla. (Taloustutkimus Oy 2012a; Pitkäranta 2010, 103–106.)

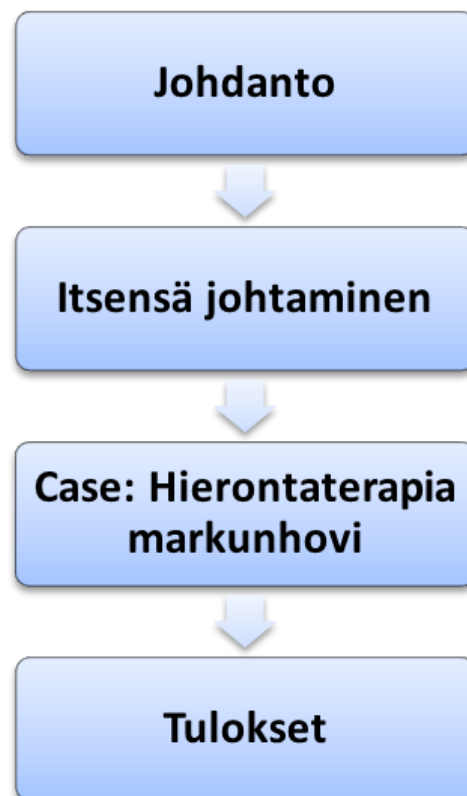
Opinnäytetyön teoriaosuudessa aineistona on käytetty painettuja lähteitä, kuten kirjallisuutta, lakeja ja artikkeleita, elektronisia lähteitä ja suullisia lähteitä. Käytetyt aineistot löytyvät opinnäytetyön lopusta kohdasta lähteet. Opinnäytetyön teoriaosuuden reliabiliteetti eli luotettavuus on hyvä (Tilastokeskus 2012b). Työn lähteenä on käytetty alan ammattilaisten kirjoituksia. Työn teoriaosuus perustuu useaan lähteeseen, jotka ovat pääasiassa julkaistu vuonna 2006 tai sen jälkeen. Teoriaosuuden validiteetti eli käyttökelpoisuus on myös hyvä, koska valitut lähteet tukevat opinnäytetyön tavoitetta (Tilastokeskus 2012c).

Opinnäytetyön empiirinen osa on toteutettu yksinyrittäjän teemahaastattelulla. Teemahaastattelu on kvalitatiivinen tutkimusmenetelmä, jossa käydään joustavasti aihetta läpi ja edetään haastateltavan vastausten mukaan (Pitkäranta 2010, 80). Kyseinen tutkimusmenetelmä on valittu, koska se tuo vastauksiin enemmän sisältöä kuin esimerkiksi lomakehaastattelu. Teemahaastattelu ei ole niin rajattu kuin valmis kyselylomake. Haastateltava vastaa laajemmin avoimiin kysymyksiin. Teemahaastattelussa annetaan enemmän tilaa ja arvoa haastateltavan omille tulkinnoille. (Pitkäranta 2010, 106.)

Valitun tutkimusmenetelmän reliabiliteetti on hyvä, koska teemahaastattelu on toistettavissa liitteenä löytyvän kysymysrungon avulla (Liite 2). Tutkimusmenetelmän validiteetti on myös hyvä, koska sen avulla päästään parhaiten tutkimuksen tavoitteeseen. Kun etsitään itsensä johtamisen haasteita, tarvitaan haastateltavalta syvällisempiä vastauksia, joista käy ilmi haastateltavan omat kokemukset ja näkemykset. Kyselylomakkeen suljetuilla kysymyksillä ei päästä työn vaatimiin tuloksiin.

1.3 Opinnäytetyön rakenne

Opinnäytetyö koostuu neljästä luvusta (Kuvio 1). Ensimmäinen luku sisältää johdantokappaleen, jossa esitellään opinnäytetyön aihe ja case-yritys lyhyesti. Luvun seuraavassa kappaleessa kerrotaan työn tavoitteet, tutkimuskysymykset ja aihealueen rajaus. Luvun lopussa selvitetään opinnäytetyössä käytetty aineisto ja tutkimusmenetelmä sekä niiden reliabiliteetti ja validiteetti.



Kuvio 1: Opinnäytetyön rakenne

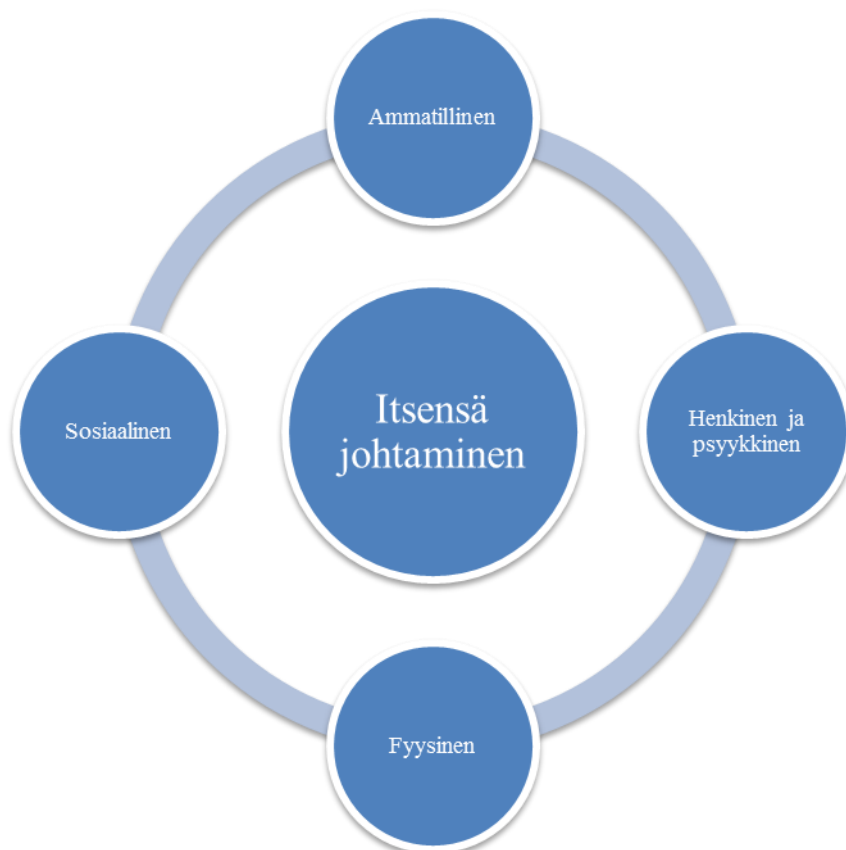
Toisessa luvussa kerrotaan itsensä johtamisesta käsitteenä sekä sen neljästä osa-alueesta, joita ovat ammatillinen, henkinen ja psyykkinen, fyysinen ja sosiaalinen itsensä johtaminen. Luku sisältää suurimmaksi osaksi painettuihin lähteisiin perustuvaa teoriaa.

Kolmannessa luvussa esitellään tarkemmin case-yritys sekä sen perustanut yksityinen elinkeinonharjoittaja. Yrityksen toimialaa ja sen tarjoamia palveluita kuvaillaan omissa kappaleissaan. Hieronta ja urheiluhieronta on yhdistetty omaksi kokonaisuudekseen ja Kalevalainen jäsenkorjaus omakseen. Kolmannen luvun lopussa on yksinyrittäjän teemahaastattelu ja analyysi haastattelusta sekä oma kappale tutkimuksen reliabiliteetista, validiteetista ja kehittämisestä.

Viimeisessä luvussa on yhteenveto käsitellyistä asioista, tuloksista ja päätelmistä. Yhteenvedossa on myös ehdotus jatkotutkimusaiheesta. Opinnäytetyön lopussa on luettelo käytetyistä lähteistä aakkosjärjestyksessä ryhmiteltynä painettuihin lähteisiin, lakeihin, elektronisiin lähteisiin, suullisiin lähteisiin ja muihin lähteisiin. Opinnäytetyön liitteenä ovat saatekirje (Liite 1) ja haastattelurunko (Liite 2).

2 ITSENSÄ JOHTAMINEN

Itsensä johtaminen kohdistuu johtajaan itseensä ja se pitää sisällään ammatillisen, henkisen ja psyykkisen, fyysisen ja sosiaalisen puolen (Kuvio 2). Kuvio 2 on tehty Sydänmaanlakan (2006, 29–35) kirjan pohjalta ja siinä kuvataan itsensä johtamisen osa-alueet ja niiden läheinen yhteys toisiinsa. Itsensä johtaminen on prosessi, joka tähtää itseohjautuvuuteen ja motivaatioon. Itseään johtava ihminen on myös hyvä toteuttamaan itseään. Monet itseään toteuttavan ihmisen piirteet ovat verrannollisia hyvään itsensä johtamiseen. Yhteisiä piirteitä ovat muun muassa todellisuuden tarkka havainnointi, hyvät sosiaaliset suhteet, oman rajallisuuden tiedostaminen sekä itsensä ja ympäristönsä hyväksyminen. (Kaski & Kiander 2007, 33–35.)



Kuvio 2: Itsensä johtamisen ulottuvuudet (Sydänmaanlakka 2006, 29–35)

2.1 Ammatillinen itsensä johtaminen

Oma motivaatio ja osaaminen on ammatillisen itsensä johtamisen kivijalka. Onnistuakseen ammatillisessa itsensä johtamisessa on yksinyrittäjän kehitettävä jatkuvasti omaa osaamistaan ja hänellä on oltava selkeät tavoitteet. Tässä tapauksessa osaamisella tarkoitetaan yksinyrittäjän ammatillisia tietoja ja taitoja, motivaatiota työtä kohtaan, sekä hänen kokemuksiaan ja kykyä luoda ja ylläpitää ammatillista verkostoa. (Sydänmaanlakka 2006, 227.)

Yksinyrittäjän on tiedostettava taso, jolla hänen oma ammatillinen osaamisensa on, ennen kuin osaamista pystytään kehittämään. Hänen täytyy olla tietoinen omista vahvuuksistaan ja kehitystarpeistaan. Yksinyrittäjän on pysyttävä ajanhermolla ja päivitettävä osaamisensa tuoreilla ja ajankohtaisilla tiedoilla ja taidoilla. On tärkeää pitää itsensä tietoisena alansa tuoreimmista suuntauksista. (Paasivaara 2010, 49–51.) Joillakin aloilla kuten sosiaali- ja terveysalalla on oman osaamisen kehittämisestä säädetty laissa. Laki terveydenhuollon ammattihenkilöistä (559/1994, § 18) määrää täydennyskoulutusvelvollisuudesta näin:

Terveydenhuollon ammattihenkilö on velvollinen ylläpitämään ja kehittämään ammattitoiminnan edellyttämää ammattitaitoa sekä perehtymään ammattitoimintaansa koskeviin säännöksiin ja määräyksiin.

Terveydenhuollon ammattihenkilön työnantajan tulee luoda edellytykset sille, että ammattihenkilö voi osallistua tarvittavaan ammatilliseen täydennyskoulutukseen.

Palaute on hyvä apuväline oman itsetuntemuksen ja osaamisen kehittämisessä. Siitä on suuri apu omien kehitystarpeiden löytämisessä ja oman oppimisen edistämässä. Palautetta saadaan yleensä esimieheltä, alaisilta, työkavereilta tai asiakailta. Aina palautetta ei kuitenkaan saa, jos sitä ei itse aktiivisesti pyydä. Tästä syystä on tärkeää pyytää palautetta aina kun mahdollista ja ottaa saatu palaute avoimesti vastaan, on se sitten positiivista tai kriittistä. (Kaski & Kiander 2007,

91–95.) Rakentava palaute antaa mahdollisuuden tarkastella omaa työtään uudelta näkökannalta ja mahdollistaa työskentelyn korjaamisen. Positiivinen palaute puolestaan antaa lisäpuhtia työhön. (Juuti & Vuorela 2002, 69.)

Ammatillisen itsensä johtamisen kehittämisen haasteet

Yksinyrittäjän ammatillisen osaamisen kehittämisen haasteena on vähäinen palaute, koska hänellä ei ole alaisia eikä esimiestä, joilta kehittävää palautetta yleensä saadaan (Kaski & Kiander 2007, 91–95). Yksinyrittäjän asiakkailta saama palaute nousee tästä syystä suureen arvoon. Haasteena onkin asiakkailta saadun palautteen hyödyntäminen oman osaamisen kehittämisessä.

Yksinyrittäjän on haastavaa luoda ympärilleen toimiva ammatillinen verkosto. Verkosto toimii yksinyrittäjän tukena ja turvana. (Sydänmaanlakka 2006, 229–230.) Yksinyrittäjän on mahdollista saada vertaistukea verkoston jäseniltä. Vertaistuki tarkoittaa kokemusten ja ajatusten jakamista. Vertaistuki vaatii vastavuoroisuutta eli molemmat henkilöt jakavat tietoa ja ajatuksia tasapuolisesti ja näin molemmat osapuolet hyötyvät. (Paasivaara 2010, 138.)

2.2 Henkinen ja psyykkinen itsensä johtaminen

Itsetuntemus ja itsetunto ovat keskeisessä roolissa henkisessä ja psyykkisessä itsensä johtamisessa. Itsetuntemus on tietämystä omasta minuudesta. Itsetietoinen ihminen tulkitsee omia tunteitaan, hallitsee niitä ja tunnistaa niiden mukanaan tuomat vaikutukset. (Kaski & Kiander 2007, 22–23.) Itsetunto puolestaan on ihmisen subjektiivinen käsitys siitä, millainen ihminen hän itse on. Kun ihminen tuntee vahvuutensa ja heikkoutensa, sekä hyväksyy itsensä sellaisena kuin on, voidaan sanoa, että hänellä on hyvä itsetunto. (Kaski & Kiander 2007, 35.)

Itsetuntoa ei pidä sekoittaa itseluottamukseen. Itseluottamus on hetkestä riippuvaista luottamusta ja varmuutta itseensä. Virheet ja onnistumiset vaikuttavat itseluottamukseen, joten itseluottamus voi vaihdella päivän aikana. Ihminen, jolla on

hyvä itseluottamus, uskaltaa tarttua vaativiinkin haasteisiin ja niissä onnistuessaan itseluottamus vahvistuu entisestään. (Kaski & Kiander 2007, 41.)

Omien arvojen tiedostaminen on tärkeää henkisen ja psyykkisen itsensä johtamisen kannalta. Arvot ovat yksilön henkilökohtaisia tunteita ja ajatuksia, jotka ohjaavat tämän käyttäytymistä. Ne voivat perustua niin tunteisiin kuin järkeenkin. Elääkseen henkisesti ja psyykkisesti tasapainoista elämää on arvojen ja tekojen oltava sopusoinnussa toistensa kanssa. Omia arvoja on siis osattava soveltaa käytäntöön, jottei ulkoisen paineen alla tekisi tekoja vastoin omia arvoja ja periaatteita. (Sydänmaanlakka 2006, 207–209.)

Ihmisellä on luontaisia suojautumismekanismeja, joilla ympäröivä maailma erotetaan omasta sisäisestä todellisuuden tajusta. Voidakseen kehittää omaa itsetuntemusta ja minätietoisuutta tulee johtajan tutustua omiin luontaisiin suojautumismekanismeihinsa. Suojautumismekanismit ovat tarpeellisia ja helpottavat asioiden ja tilanteiden käsittelyä. Oma itsetuntemus ei voi kehittyä, jos suojautuminen on liian voimakasta. Silloin suojausmekanismit torjuvat oppimismahdollisuudet. Jos taas suojautuminen on liian vähäistä, on ihminen haavoittuva. Haavoittuva ihminen on muiden armoilla ja hyväksikäytettävissä. (Kaski & Kiander 2007, 31–34.)

Luontaisia suojautumismekanismeja ovat torjunta, kieltäminen, halkominen, projektio ja takertuminen. Torjunnassa ja kieltämisessä epämiellyttävä asia tai tapahtuma poistetaan mielestä. Nämä toimivat hetkellisenä apuna, mutta toistuvasti käytettynä tekevät hankalilta tuntuvien asioiden tai tapahtumien käsittelyn mahdollottomaksi. Halkominen perustuu todellisuuden jakamiseen mustavalkoisesti. Asiat nähdään tällöin jyrkästi joko hyvänä tai pahana. Asettuminen toisen ihmisen asemaan ei onnistu, koska tällaisessa tilassa ei ole mahdollista kokea empatiaa. Projektiossa oma syy siirretään toiselle, sillä itsessä ei havaita mitään vikaa. Syy on aina jonkun muun. Projektio auttaa pitämään eheänä oman käsityksen itsestä, eikä paljasta omaa heikkoutta. Takertuminen on menneiden muistelua ja se voi toimia muutoksen estäjänä. Takertuminen jarruttaa tilanteita, joissa pitäisi päästä eteenpäin. Takertuminen voi toimia myös pelastusrenkaana, sillä menneisyyden

hyvä muisto voi toimia nykyhetken ongelmissa voimaa antavana. (Kaski & Klander 2007, 34.)

Henkisen ja psyykkisen itsensä johtamisen kehittämisen haasteet

Nykymaailmassa omien arvojen ja periaatteiden noudattaminen käytännössä voi olla haastavaa. Ulkoinen paine asioiden tietyllä tavalla tekemiseen voi olla niin suuri, että yksilö toimii näissä tilanteissa vasten omia arvojaan ja periaatteitaan. Vaikka omien arvojen ja periaatteiden mukaan eläminen onkin tärkeää, niin niiden mukaisesti toimiminen käytännössä on todellinen haaste. (Sydänmaanlakka 2006, 207–209.)

Stressi voi olla haaste henkisen ja psyykkisen itsensä johtamisen kehittämiseksi. Yksinyrittäjän työssä asiakkaiden vaatimukset ja odotukset työnlaadusta voivat aiheuttaa kohtuuttomia paineita. (Paasivaara 2010, 64–65.) Työn aiheuttama stressi johtuukin yleensä siitä, että ihmiselle asetettu vaatimustaso on tilanteeseen nähden liian haastava. Myös liian vähäinen haasteellisuus voi aiheuttaa stressiä. Stressiä voi myös ilmetä, jos ihminen joutuu olemaan itselleen sietämättömän paineen alaisena. Stressi on siis luonnollinen reaktio hankalaksi käyneeseen tilanteeseen. (Mattila 2010; HUS 2006.)

Stressi voidaan määritellä kehon kiihtymistilaksi, joka saa usein alkunsa jostakin psyykkisesti vaikuttavasta asiasta kuten elämänmuutoksesta, liiasta työkuormituksesta tai taloudellisista ongelmista. Muutoksen ei aina tarvitse olla negatiivinen laukaistakseen stressin. Myös esimerkiksi muutto tai rakastuminen voi saada kehon kiihtymistilaan. (Mattila 2010; HUS 2006.)

Ihminen sietää lyhytaikaista stressiä hyvin ja voi jopa saada siitä lisäpuhtia. Pitkittyessään tai useasti toistuessa stressi kuitenkin aiheuttaa ongelmia. Stressin yleisimpiä oireita ovat verenpaineen nousu ja sykkeen kohoaminen. Stressin pahentuessa voi tulla päänsärkyä, huimausta, kroonisia kipuja sekä epämääräistä suorituskyvyn laskua. Pitkään jatkuessa stressi voi aiheuttaa unettomuutta ja äärimmäi-

syyksiin venyessä stressi voi johtaa jopa sydämen vajaatoimintaan ja verenpaine-
tautiin. (Mattila 2010; HUS 2006.)

Stressiä voi hoitaa helpoiten levolla, säännöllisellä liikunnalla, terveellisellä ruo-
kavaliolla, hyvillä ihmissuhteilla ja tarvittaessa sairauslomalla. Perus elämäntallin-
nalla ja hyvällä ajan käytön suunnittelulla voi ehkäistä stressin syntyä. (Mattila
2010; HUS 2006.)

2.3 Fyysinen itsensä johtaminen

Itsensä johtamista voidaan tarkastella myös fyysisestä näkökulmasta. Fyysinen
kunto on hyvinvoinnin ja toimintakyvyn mittari (Husu, Paronen, Suni & Vasanka-
ri 2011). Fyysisellä kunnolla on suora yhteys ihmisen työssä jaksamiseen, hyvin-
vointiin ja innovatiivisuuteen (Sydänmaanlakka 2006, 97). Ihmiset tuntevat hyvin
liikunnan terveyttä edistävät ja ylläpitävät vaikutukset, mutta jostain syystä tätä
tietoa ei toteuteta käytännössä. Ihmisten tietoisuuden puute omasta kehostaan on
eräs syy siihen, miksi fyysisen kunnan ylläpito laiminlyödään. Askel parempaan
olisi oman kehon tuntemuksen lisääminen. Tämä voidaan toteuttaa esimerkiksi
kuntoa testaamalla ja omaa kehoa kuuntelemalla ja tutkimalla. (Sydänmaanlakka
2006, 99; Husu, Paronen, Suni & Vasankari 2011.)

Fyysisen kunnan kohottamisen voi aloittaa lisäämällä viikkoonsa aerobista ja li-
haskuntaa edistävää liikuntaa, kuten alla olevassa UKK-instituutin tekemässä lii-
kuntapiirakassa on havainnollistettu (Kuvio 3). Suosituksen mukaan 18–64-
vuotiaiden tulisi harrastaa 2 kertaa viikossa liikehallintaa ja lihaskuntaa kehittävää
liikuntaa, sekä vähintään 1,25–2,5 tuntia kestävyyskuntoa parantavaa liikuntaa
viikossa. (UKK-instituutti 2011.)



Kuvio 3: Ohjeelliset liikuntamäärät työikäisille (UKK-instituutti 2011)

Liikunnan ja ravinnon määrän tulee olla tasapainossa. Päivittäisen energian saannin tulee siis vastata kulutusta. Päivittäinen energia tulee saada hyvästä puhtaasta ravinnosta, joka koostuu hyvistä proteiineista, rasvoista ja hiilihydraateista. Hyvällä ruokavaliolla myös ylläpidetään kokonaisvaltaista terveyttä. Onkin tärkeää pitää huolta siitä, mitä lautaselleen laittaa. (Lahti-Koski 2009.)

Nykyihmisen kiireinen elämänrytmi jättää monesti levolle aivan liian vähän aikaa. Ihminen tarvitsee arjen räsitusten jälkeen myös aikaa lepoon ja olemiseen. Hyvät yöunet auttavat palautumaan päivän räsituksesta. Se auttaa ihmistä uusiutumaan ja pääsemään yli niin psyykkisestä kuin fyysisestäkin räsituksesta. Liian vähäinen yöuni heikentää vastustuskykyä pitkittyessään, mikä vaikuttaa terveyteen laajemmaltikin. Uni on siis tapa huoltaa kehoa ja mieltä. (Sydänmaanlakka 2006, 116–120.)

Rentoutuminen on puolestaan taito, joka jokaisen on hyvä opetella. Rentoutuminen ei ole tekemistä tai tekemättömyyttä vaan mielentila. Rentoutuminen on tapa

irtautua arjen kulusta ja rasituksesta. Jotta voi täysin rentoutua, on kehon ja mielen toimittava yhteisymmärryksessä keskenään. Rentoutumisella pyritään palauttamaan fyysinen ja psyykinen tasapaino. Rentoutumisen prosessissa keho ja mieli yhdessä pyrkivät irtautumaan arjen tuomasta jännitteestä tavoitteena kokonaisvaltainen hyvä olo. Syvä rentoutuminen lataa kehon energiavaroja. (Sydänmaanlakka 2006, 120–123.)

Fyysisen itsensä johtamisen kehittämisen haasteet

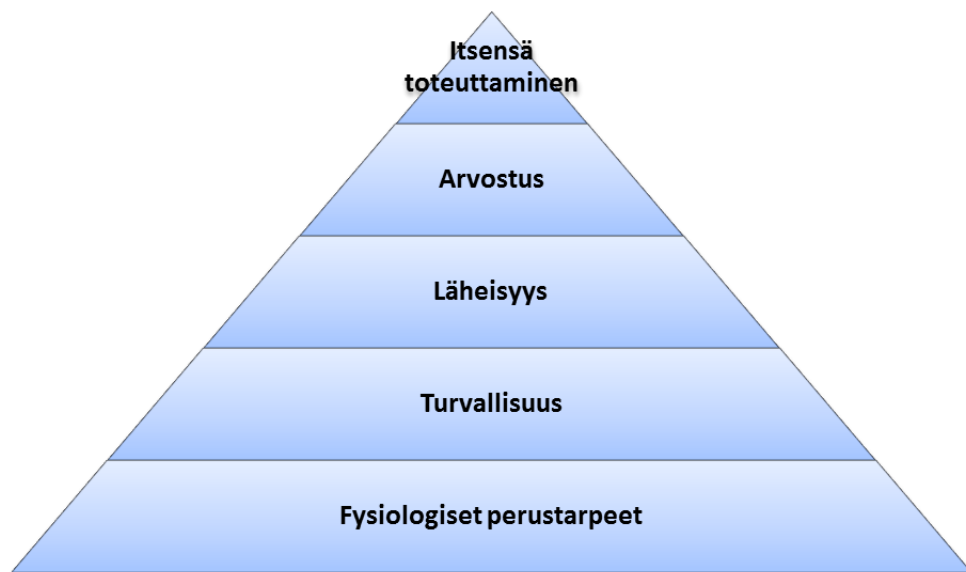
Suurin osa ihmisistä tietää, miten pitäisi liikkua, syödä ja levätä voidakseen fyysisesti hyvin. Haasteellista on toteuttaa tämä käytännössä. Nykyinen mukavuuden haluinen elämäntapa pitää sisällään liiaksi istumista, autoilua, sekä tietokoneen ja television ruudun katselua. Työmatkoja ei monestikaan pyöräillä tai kävellä, vaan matkat kuljetaan henkilöautoilla. Työikäiset istuvat päivässä yli seitsemän tuntia ja tutkimusten mukaan liiallinen istuminen on haitallista terveydelle. (Husu, Paronen, Suni & Vasankari 2011.)

Istumatyössä sekä fyysisesti raskaissa töissä, joissa joudutaan esimerkiksi nostamaan raskaita taakkoja, on otettava huomioon työergonomia. Ergonomialla tarkoitetaan asioiden tekemistä työvälineiden, työn ja työympäristön parantamiseksi. Ergonomialla edistetään hyvinvointia ja terveyttä, sekä tehostetaan työn tuottavuutta ja turvallisuutta. (Työterveyslaitos 2011.) Työperäisten vaivojen ennaltaehkäisyssä on työergonomialla suuri merkitys. Kivut, joita arjen työssä ilmenee, voivat johtua esimerkiksi vääristä työasennoista tai -välineistä. Onkin haastavaa pitää huolta hyvästä työergonomiasta. Ergonomiasta huolehtiminen on tärkeää, koska huonosta ergonomiasta johtuvat sairaudet ovat yksi suurimmista sairaslomien aiheuttajista. (Saari, Lumio, Asmussen & Montag 2009, 70; Husu, Paronen, Suni & Vasankari 2011.)

2.4 Sosiaalinen itsensä johtaminen

Läheisyys on yksi ihmisen perustarpeista (Kuvio 4). Maslowin tarvehierarkian mukaan ihmiset tarvitsevat rakkautta ja suhteita muihin ihmisiin. Ihmisillä on siis

tarve kuulua johonkin, olla osa jotakin ryhmää. (Rissanen 2006, 170.) Koska yksinyrittäjällä ei ole työpaikalla omaa tiimiä ympärillä, korostuu perheen ja läheisten ystävien merkitys. Läheiset luovat verkon, joka sallii sen, että voi hankalan hetken tultua heittäytyä sen varaan ja luottaa sen apuun. Haasteellisia tilanteita ei tarvitse käsitellä yksin, vaan läheisiltä saa tukea ja ymmärrystä. (Kaski & Kiander 2007, 28.)



Kuvio 4: Maslowin tarvehierarkia: ihmisen perustarpeet (Rissanen 2006, 170)

Hyvä sosiaalinen itsensä johtaminen vaatii tunneälyä sekä tunteiden hallintaa. Tunneäly on kykyä tunnistaa, ilmaista ja hallita omia tunteitaan, sekä ymmärtää muiden ihmisten tunnemaailmaa. Henkilö, jolla on tunneälyä, pystyy ylläpitämään tyydyttäviä ihmissuhteita tulematta kuitenkaan riippuvaiseksi vastapuolesta. Hän pystyy toimimaan vuorovaikutustilanteissa toista alistamatta ja menettämättä kontrollia omiin tunteisiin. (Sydänmaanlakka 2006, 173.)

Tunneällyn perustana on empaattisuus, todellisuuden tajua, sekä omien tunteiden tiedostaminen ja hallinta. Tunneälyä tukevin tekijöinä toimivat muun muassa myönteinen elämän asenne, itsearvostus ja sosiaalinen vastuuntunto. Tunneäly

vaikuttaa siihen, miten muihin ihmisiin suhtaudutaan ja miten heidän kanssaan toimitaan. Hyvän tunneälyn omaavan ihmisen on helpompi toimia vuorovaikutussuhteissa, sillä hän tiedostaa paremmin vastapuolen tunteet ja niiden vaikutukset. Tunneälykäs ihminen on hyvä ratkomaan konfliktitilanteita, koska hän pystyy asettumaan toisen asemaan ja toimimaan vakuuttavasti. (Sydänmaanlakka 2006, 202.)

Sosiaalisen itsensä johtamisen kehittämisen haasteet

Läheisyyden tarve luo haasteen sosiaalisen itsensä johtamisen kehittämiseksi. Ihminen on yhtä aikaa riippuvainen ja erillinen toisista. Hänen pitäisi olla riittävän yksilöllinen elääkseen oman mielensä mukaan, mutta toisaalta hänen on uskallettava tarvita muita. On suuri haaste yhdistää erillisyyttä ja tarvitsevuutta. (Kaski & Kiander 2007, 27–28.)

Sosiaalisen itsensä johtamisen kehittämisen toisena haasteena on omien toimintamallien tunnistaminen vuorovaikutustilanteissa. Eri vuorovaikutustilanteissa henkilöillä on eri roolit eli he toimivat eri tavalla eri ihmisten kanssa. On helppoa hakeutua turvallisiin ja positiivisiin vuorovaikutustilanteisiin ja vältellä haastavampia vuorovaikutustilanteita. Haastaviin vuorovaikutustilanteisiin olisi hyvä hakeutua, jotta sosiaaliset taidot harjaantuisivat myös näissä. (Kaski & Kiander 2007, 105–106.)

Vuorovaikutustilanteen haasteena on pitää yllä aito kiinnostus osapuolten välillä. Vaikka vuorovaikutustilanteessa tavoittelisikin vilpitöntä yhteistyötä, voi oma kyvyttömyys toisen kohtaamisessa ja erilaisuuden hyväksymisessä olla hankaloittamassa vuorovaikutusta. Projisointi on hankalissa vuorovaikutustilanteissa syntyvä suojamekanismi, joka vaikeuttaa aidon yhteyden luomista. Sosiaalisessa itsensä johtamisessa ja sen kehittämiseksi on haasteellista huomata oma taipumus projisointiin ja oppia siitä pois. (Kaski & Kiander 2007, 110–111.)

3 CASE: HIERONTATERAPIA MARKUNHOVI

Opinnäytetyö on tehty toimeksiantona Hierontaterapia markunhoville. Hierontaterapia markunhovi on yksityisen elinkeinoharjoittajan pyörittämä hieronta-, urheiluhieronta- ja jäsenkorjauspalveluja tuottava yritys. Tässä luvussa esitellään yrityksen toimiala sekä yrittäjä Markku Hovi ja hänen yrityksensä. Lisäksi kerrotaan tarkemmin yrityksen tarjoamista palveluista. Luvun lopussa käydään läpi yrittäjän teemahaastattelu ja tutkimustulokset.

3.1 Toimialan esittely

Tilastokeskuksen luokituksen mukaan hieronta kuuluu 96040 Kylpylaitokset, saunat, solariumit yms. palvelut toimialaan (Tilastokeskus 2012a). Hieronta ei tämän luokituksen mukaan kuulu sosiaali- ja terveysalaan, vaikka hierojien tarkoituksena onkin edistää asiakkaidensa fyysistä hyvinvointia. Koulutetut hierojat ovat kuitenkin kuntoutus-, liikunta-, sosiaali- ja terveysalan asiantuntijoita ja siksi heitä velvoittavat samat lait kuin muita terveydenhuollon ammattihenkilöitä. (Saari, Lumio, Asmussen & Montag 2009, 67–70.)

Laki terveydenhuollon ammattihenkilöistä (559/1994, § 15) määrää koulutettuja hierojia harjoittamaan ammattiaan eettisesti. Lain mukaan koulutettujen hierojien on kehitettävä ja ylläpidettävä ammattitaitoaan ja osallistuttava tarvittaessa täydennyskoulutuksiin. Heitä koskee myös salassapitovelvollisuus, joka jatkuu eläkkeelle siirtymisen jälkeenkin. (Laki terveydenhuollon ammattihenkilöistä 559/1994, § 17–18 .) Muita koulutettuja hierojia koskevia lakeja ovat: potilasvahinkolaki (585/1986), laki potilaan asemasta ja oikeuksista (785/1992) ja laki yksityisestä terveydenhuollosta (152/1990) (Kuvio 5). Kuviossa 5 on listattu koulutettuja hierojia koskevat lait ja kerrottu lyhyesti lakien sisältö.

Laki	Lain sisältö
Laki terveydenhuollon ammattihenkilöistä (559/1994)	Laki on tehty potilasturvallisuuden ja terveydenhuollon palvelujen laadun edistämiseksi. Laissa on määritetty terveyden huollon ammattihenkilöiden oikeudet ja velvollisuudet sekä heidän toiminnan valvonta.
Potilasvahinkolaki (585/1986)	Laki määrää potilasvakuutuksesta ja korvausmenettelyistä potilasvahinkotapauksissa.
Laki potilaan asemasta ja oikeuksista (785/1992)	Laki määrittelee potilaan aseman ja oikeudet. Laki määrää myös potilasasiakirjojen ylläpidosta, sisällöstä ja salassapidosta.
Laki yksityisestä terveydenhuollosta (152/1990)	Laki määrää oikeudesta antaa yksityisiä terveydenhuollon palveluita väestölle. Laissa selvitetään, mitä terveydenhuollon palveluilla tarkoitetaan. Laissa määritellään myös valvontaviranomaisten tehtävät.

Kuvio 5: Koulutettuja hierojia koskevat lait ja niiden sisältö

3.2 Case-yrityksen esittely

Hierontaterapia markunhovi on perustettu vuonna 2010 Haminassa ja sen yrittäjä Markku Hovi on niin sanottu alanvaihtaja, eli hänellä on aikaisempi koulutus toiselta alalta. Ennen alan vaihtoa yrittäjä työskenteli yli kaksi vuosikymmentä mekaanisen metsäteollisuuden parissa. Pakollista alan vaihtoa tarvettiin yrittäjällä ei ollut, vaan ajatus omasta yrityksestä ja alan vaihdosta oli ollut mielessä jo pidemmän aikaa.

Yrittäjä on Kymenlaakson alueella edelläkävijä Kalevalaisen jäsenkorjauksen harjoittamisessa. Alueella ei ennestään toimi lainkaan Kalevalaiseen jäsenkorjaukseen erikoistuneita toimijoita. Tämä on tuonut toimintaan omat haasteensa, mutta myös etunsa. Suurin haaste on ollut jäsenkorjauksen saaminen ihmisten tietoisuuteen. Etuna on tietenkin se, että ainoana toimijana on mahdollista saada alueelta

suurikin määrä asiakkaita. Hierontapalveluja tarjoavia yrityksiä lähialueella toimii useita.

3.2.1 Hieronta ja urheiluhieronta

Hieronta on hoitomuotona tuhansia vuosia vanha ja sen harjoittamisesta on viitteitä jopa 5000 vuoden takaa. Hieronta on saanut alkunsa ihmisen luontaisesta taipumuksesta hieroa kivuliasta aluetta. Suomessa hierontaa on harjoitettu ammatillisessa mielessä jo satoja vuosia, mutta varsinaista hierontakoulutusta alettiin järjestää vasta 1800 luvun lopulla. Tänä päivänä suomessa toimii useita hierontakoulutusta antavia oppilaitoksia. (Saari, Lumio, Asmussen & Montag 2009, 67.)

Hieroja on sosiaali-, terveys-, liikunta- ja kuntoutusalan asiantuntija. Hierojiksi haluavat voivat opiskella hierojan ammattitutkinnon. Ammattitutkinto pitää sisällään neljä tutkinnon osaa, jotka kaikki ovat pakollisia. Ensimmäinen osa on nimeltään hierojan ammatin perusteet, toinen on hierojan työmenetelmät, kolmas hieronta hoitotapahtumana ja neljäs hieroja yrittäjänä. Tutkinto on hyväksytty, kun kaikki neljä osaa on suoritettu. Valmistuttuaan hieroja voi rekisteröityä Valviran eli sosiaali- ja terveysalan lupa- ja valvontaviraston keskusrekisteriin ja saada nimesuojatun ammattinimikkeen: koulutettu hieroja. Koulutetut hierojat saavat antamistaan hierontapalveluista ALV-verovapauden tutkinnon suoritettuaan. (Saari, Lumio, Asmussen & Montag 2009, 67–68.)

Hierontakäsittelyjä on useampia erilaisia: rentoutushieronta, hoitava hieronta, nestekiertoa edistävä hieronta, liikuntasuoritukseen valmistava hieronta ja palauttava hieronta (Saari, Lumio, Asmussen & Montag 2009, 89). Kaksi viimeistä hoitomuotoa tunnetaan paremmin urheiluhierontana. Urheiluhieronnan ja klassisen hieronnan keskeisimmät erot löytyvät otteista ja hieronnan keskittämisestä tiettyihin lihasalueisiin. Hieronnan tavoite ja tarkoitus määrittää kulloinkin käytetyt hierontaoitteet. Urheiluhierojalta vaaditaan hyvän anatomian tuntemisen lisäksi eri lajien lajituntemusta. (Saari, Lumio, Asmussen & Montag 2009, 134–135.)

3.2.2 Kalevalainen jäsenkorjaus

Kalevalainen jäsenkorjaus juontaa juurensa suomalaisista kansanparannusperinteistä. Hoidon aikana ei pidetä kiirettä, hoito on asiakkaalle kivutonta ja siinä otetaan huomioon asiakkaan koko keho. Kalevalainen jäsenkorjaus tehdään mobiilisaatiokäsittelyn avulla eli nikamien virheasentoja korjataan ja sidekudoksen ja lihasten liikkuvuutta parannetaan venyttämällä niitä asiakkaan omia liikeratoja apuna käyttäen. Hoito perustuu ihmisen koko tukirakenteen tasapainottamiseen aina jalkapohjista kallonpohjaan saakka. Lihastasapainon ja hermoheijasteiden avulla selvitetään ongelmien mahdolliset aiheuttajat. Näin hoidetaan myös ongelman syy eikä pelkästään kipukohtaa. Nykylääketieteen yksi suurimmista ongelmista onkin kivun syyn vaillinaisen selvittäminen. (Kansanlääkintäseura Ry 2007a; Hovi 2012.)

Kalevalaisella jäsenkorjauksella on saatu hyviä tuloksia tuki- ja liikuntaelinsairauksissa. Vuonna 2007 julkaistussa tutkimuksessa kerrotaan Kalevalaisen jäsenkorjauksen olevan krooniseen niskakipuun tehokkaampi hoitomuoto kuin tavallinen fysioterapia tai hieronta. Tutkimus tehtiin satunnaistettuna kliinisenä tutkimuksena ja Kuopion yliopistollinen sairaala antoi sille hyväksynnän. Tutkimukseen osallistui 37 miestä ja 68 naista, joiden keski-ikä oli 41,5 vuotta. Tutkittavat jaettiin satunnaisesti kolmeen ryhmään ja he saivat hoitona joko hierontaa, fysioterapiaa tai Kalevalaista jäsenkorjausta. Tuloksia seurattiin 1, 6 ja 12 kuukauden kuluttua hoidoista. Kalevalaisella jäsenkorjauksella hoidetuista 2/3 koki hoidon hyödylliseksi ja haitattomaksi. Tutkimuksen mukaan Kalevalaisen jäsenkorjauksen hyvät tulokset kestivät ainakin yli vuoden. (Zaproudina, Hänninen & Airaksinen 2007, 432–437.)

Kalevalainen jäsenkorjaus soveltuu niska- ja hartiakipujen lisäksi myös alaraajojen kiputilojen ja virheasentojen, alaselän kiputilojen, yläselän kiputilojen, käsien kiputilojen esimerkiksi tenniskyynärpään, päänaalueen vaivojen, sekä skolioosin eli kieroselkäisyyden hoitoon. Fyysisen hyvinvoinnin lisäksi Kalevalaisessa jäsenkorjauksessa hoidetaan myös henkistä puolta. Henkinen ja fyysinen hyvinvointi kul-

kevatkin käsi kädessä. (Hovi 2012.) Myös hyvä itsensä johtaja yhdistää nämä osa-alueet sulavasti toisiinsa.

Kalevalaisen kansanparannuksen opit kulkevat mestarilta oppipojalle neliportaisen koulutuksen mukaan. Oppipojasta tulee ensimmäisen seurantakoulutuksen jälkeen kisälli. Muutaman vuoden jälkeen on mahdollista saada nimike Kalevalainen jäsenkorjaaja. Viimeinen nimike neliportaisen koulutuksen jälkeen on mestari. (Kansanlääkintäseura Ry 2007b.)

3.3 Teemahaastattelu

Haastattelu toteutettiin yksinyrittäjä Markku Hovin teemahaastattelulla 10.3.2012. Haastattelussa käytiin läpi itsensä johtamisen ammatillinen, henkinen, psyykinen, fyysinen ja sosiaalinen puoli. Yrittäjälle oli toimitettu ennen haastattelua saatekirje (Liite 1), joten hän oli pystynyt valmistautumaan ja miettimään asioita ennen varsinaista haastattelua. Saatteessa oli selvitetty itsensä johtamisen käsitteitä ja aiheita yleisesti, jotta asiaan aikaisemmin perehtymätön haastateltava ymmärtäisi, mistä haastattelussa oli kysymys. Haastattelun kesto oli noin 2 tuntia.

Kysymysrunгон (Liite 2) teossa käytettiin apuna teoriaosassa läpikäytyjä itsensä johtamisen osa-alueita. Runkoa käytettiin haastattelun tukena ja ohjenuorana. Haastattelijalla ei ollut suoria kysymyksiä, vaan pelkkä runko läpikäytävistä aiheista, koska kyseessä oli teemahaastattelu. Haastattelussa käytiin läpi kysymysrungon mainitut asiat. Teemahaastattelun kulku ja sisältö on avattu tämän luvun seuraavissa kappaleissa.

Ammatillinen itsensä johtaminen

Teemahaastattelu aloitettiin keskustelulla ammatillisesta itsensä johtamisesta. Hovin mielestä ammatillisen osaamisen ylläpitäminen ja kehittäminen ovat erittäin tärkeitä varsinkin hänen omalla alallaan. Hierojan työssä ollaan lähellä ihmistä ja heikko osaaminen välittyy asiakkaalle välittömästi. Tämä puolestaan voi näkyä

oman asiakaskunnan kaventumisena. Hovi mainitsee myös lainvelvoitteet oman osaamisensa kehittämisen. Hyvä ammatillinen osaaminen nostaa henkistä hyvinvointia itseluottamuksen muodossa. Hovi sanookin kouluttavansa itseään jatkuvasti lisää.

Hovi kokee tärkeimmäksi ammatilliseksi motivaatiokseen sen, että tekee sellaista työtä, josta todella pitää. Kun kokee työn omakseen, on siihen helppo motivoitua. Myös hyvät kokemukset ja palautteet ylläpitävät motivaatiota. Hovi kokee yrittäjyyden ja sen tuoman oman määräysvallan motivaatiokseen. Hänen mielestä on tärkeää ”pitää langat omissa käsissä”. Yrittäjyys ei kuitenkaan toimi motivaationa kaikille. Suurimmaksi haasteeksi Hovi mainitsee oman kutsumusammattinsa löytämisen. Työhön, josta ei pidä, on vaikea motivoitua.

Palautetta Hovi sanoo saavansa pääasiassa asiakkailtaan. Palaute heiltä on monesti välitöntä. Työssä, jossa autetaan ihmistä, on asiakkaalta saatu palaute erityisen tärkeää. Palautteen ollessa hyvää, voi sanoa onnistuneensa ja osaavansa työnsä. Toinen palautteensaantikanava Hoville on kollegat, joiden hoidettavana ja hoitajana hän käy säännöllisesti. Näiden käyntien yhteydessä voi pyytää kollegalta palautetta ja toisaalta myös antaa sitä. Hovi toteaa, että voi olla haastavaa kääntää saatu palaute itselleen hyödyksi.

Haastattelussa ilmeni, että Hovi kokee kollegat ja ammatillisen verkoston tärkeäksi tueksi omassa työssään. Hän sanookin, että kollegoiden ammattitaitoon ja kokemuksiin on hyvä nojata ja turvata tilanteissa, joissa tarvitsee apua. Lisäksi kokemusten vaihtaminen lisää omaa tietämystä ja luottamusta omaan osaamiseen. Se lisää omaa ammatillista itsetuntemusta ja auttaa pysymään ajanhermolla ja tietoisena alan uusista tuulista.

Henkinen ja psyykkinen itsensä johtaminen

Hovi kokee henkisen puolen kaikkein tärkeimmäksi itsensä johtamisen osa-alueeksi. Hyvä henkinen kunto toimii muiden osa-alueiden kivijalkana. Itsensä kunnioittaminen ja omanarvontunto ovat hyvä pohja henkiselle kehitykselle. Hovi

kysyykin seuraavaa: ”jos ei osaa rakastaa itseään, kuinka voi rakastaa muita?”. Hän sanoo oman asenteen olevan ratkaiseva tekijä henkisessä itsensä johtamisessa. Asennoitumalla oikein henkisesti vaikeatkaan asiat eivät tunnu niin ylittämättömiltä. Hovi pyrkiikin pitämään positiivista elämänasennetta tietoisesti yllä. Hän pitää mottonaan kahta sanaa: ”asenne ratkaisee”. Hän sanoo olevansa hyvin tietoinen itsestään ja persoonastaan. Hovi tietää jo ennalta, kuinka hän yleensä eri tilanteissa reagoi. Tämä tieto on hänelle tullut, omien sanojensa mukaan, kokemuksen kautta. Haasteena itsetuntemuksen kehittämisessä onkin se, että saa kokemuksia ja joutuu tilanteisiin, joissa omasta itsestään pystyy oppimaan. Itsetuntemuksen kehittäminen on prosessi, joka jatkuu koko elämän.

Hovi sanoo itsetuntonsa olevan hyvä ja vahva. Hän tuntee olevansa omassa kutsumusammattissa oikeiden ihmisten ja asioiden ympäröimänä. Hän sanoo itsetunnon kannalta tärkeäksi tunteen siitä, miten kokee paikkansa yhteiskunnassa, mikä puolestaan antaa hyvän lähtökohdan kohdata ihmiset ihmisinä. Oman paikkansa löytäminen ja itsensä tärkeäksi kokeminen kohottavat itsetuntoa. Heikosta itsetunnosta keskusteltaessa Hovi nosti esiin haastavat tilanteet, joiden kääntäminen hyväksi voi olla todella iso haaste. Jos itsetunnossa on pitkäaikaisia kolhuja, jotka seuraavat esimerkiksi lapsuudesta saakka, on niistä vaikea päästä yli ja saada itsetunto kohoamaan.

Itseluottamuksen Hovi kokee niin sanotuksi kehäksi. Hyvä itseluottamus luo onnistumisia ja ne puolestaan ruokkivat itseluottamusta. Tästä seuraa hyvä itseluottamuksen kehä. Kehä voi toimia myös päinvastoin, jolloin siitä on haastavaa päästä ulos ja muuttaa suunta positiiviseksi. Hyvän itseluottamuksen omaava henkilö osuu tekemissään päätöksissä useammin oikeaan. Päätökset on tehtävä omien arvojen ja periaatteiden mukaisesti.

Hovi ajattelee stressin johtuvan asioista, joista ihminen ei pidä tai ei haluaisi tehdä. Myös muiden ihmisten negatiivinen asenne saattaa luoda stressaavan ilmapiirin. Hovin näkemyksen mukaan muiden kuin itsensä aiheuttamat ylimitoitettut odotukset ja tavoitteet voivat myös aiheuttaa stressiä. Hovi hoitaa stressiä rentoutumalla perheen, ystävien ja harrastustensa parissa. Hovin mukaan kaikki itselle

mieluisat asiat, jotka saavat ajatukset pois stressaavasta ajatuksesta, ovat hyviä tapoja hoitaa stressiä. Hänen mukaansa hyvä fyysinen kunto, itsetunto ja itseluottamus ehkäisevät stressiä. Näiden avulla stressaavat tilanteet eivät tunnu niin vaikeilta.

Fyysinen itsensä johtaminen

Seuraavaksi haastattelussa käsiteltiin fyysisen itsensä johtamisen osa-aluetta. Hovin mielestä omasta hyvinvoinnista on pidettävä hyvää huolta jaksakseen hoitajana eli auttajana. Hän toteaa, että fyysisen hyvinvoinnin lisäksi on tärkeää ylläpitää henkistä hyvinvointia, koska ne ovat välittömässä yhteydessä toisiinsa. Hierojan työ itsessään on fyysistä, joten kunnon on oltava kunnossa. Hovi pitää paljon työstään, joten hän koki haastavana pitää työmäärä kohtuullisena. Hän muistuttaa, ettei saa ”polttaa itseään loppuun”. Toisena haasteena Hovi mainitsee levon, ruokailun ja liikunnan tasapainossa pitämisen.

Hovi on pyrkinyt kokeilemalla ja kehoa kuuntelemalla löytämään itselleen sopivimman tavan syödä, liikkua ja levätä. Hän sanoo, ettei varmastikaan ole yhtä oikeaa tapaa, joka toimisi kaikilla. Jokaisen pitää kuunnella itseään ja löytää oma tiensä hyvinvointiin. Hovi käy kerran vuodessa terveystarkastuksessa, joka kertoo, millainen tämänhetkinen terveys on.

Hovin mukaan psyyke ja fysiikka kulkevat käsi kädessä. Elämää rakastava asenne antaa hyvän pohjan fyysiselle kunnolle. Hovi on huomannut hänen iässään fyysisen kunnon ylläpidon ja kehittämisen olevan erityisen tärkeää. Hän painottaa säännöllisen liikunnan ja venyttelyn nimeen. Hovi pitää fyysistä ja henkistä hyvinvointia yllä esimerkiksi metsätöillä ja pyöräilemällä työmatkat.

Keliakiaa sairastavana hyvä ja terveellinen ruokavalio on Hoville tärkeää. Hän on havainnut itselleen parhaiten sopivaksi syödä pieniä annoksia säännöllisesti päivän mittaan. Fyysisen työn takia riittävän nesteen saanti päivänmittaan on tärkeää. Hovi pitää vesipulloa aina mukanaan. Vanhemmiten levon merkitys on myös lisääntynyt. Hovi tekee välillä pitkiäkin työpäiviä, joten yöunista on pidettävä huol-

ta jaksakseen. Hän pyrkii nukkumaan 7-8 tuntia päivittäin. Mahdollisuuksien mukaan hän nukkuu välillä myös päiväunia. Hovi rentoutuu raviurheiluharrastuksensa parissa. Hän pitää rentoutumisessa tärkeimpänä sitä, että saa stressaavat ajatukset pois mielestä. Hän sanoo hyvän, rennon olon johtuvan kuitenkin monen eri asian yhdistelmästä.

Sosiaalinen itsensä johtaminen

Viimeiseksi haastattelussa keskityttiin sosiaaliseen itsensä johtamiseen. Läheiset ihmissuhteet ovat Hoville ensisijaisen tärkeitä. Niistä huolta pitämällä voimavaroja riittää paremmin. Myöskään vastoinkäymiset eivät tunnu niin vaikeilta. Ihmissuhteet tuovat vastapainoa työelämälle ja auttavat saamaan ajatukset muualle. Haasteena Hovi kokee ajan löytämisen läheisten kanssa yhdessäoloon. Pitkien ihmissuhteiden säilyttämisessä ja hoidossa Hovi painottaa sitoutumista.

Hovi kokee ihmistuntemuksen ja tunneälyn olevan tärkeitä työssään, jossa ollaan ihmistä lähellä. On tärkeää pystyä lukemaan erilaisista ihmisistä, miten heidän kanssaan tulee toimia. Kaikkien kanssa ei voi toimia samalla tavalla. Hänen mukaansa aito kiinnostus toisesta ihmisestä on tärkeää vuorovaikutustilanteissa. Ihmistuntemuksesta on apua, jotta osaisi reagoida ja huomioida eri ihmiset oikealla tavalla. Haastavana Hovi kokee aidon kiinnostuksen ja vuorovaikutuksen tilanteissa, joissa hän ei oikein ole juttutuulella.

Hovin mielestä on vaikea ajatus selvitä elämästä ilman perhettä ja ystäviä. Heidän läsnäolo ja apu elämän suuremmissa ja pienemmissä myötä- ja vastamäissä on korvaamatonta. On tärkeää tietää, että maailmassa on ihmisiä, joihin voi luottaa.

Lopuksi Hovi toteaa, että hänen mielestään kaikki neljä itsensä johtamisen osa-aluetta on läheisesti kytköksissä toisiinsa. Hyvä henkinen kunto auttaa fyysistä kuntoa ja hyvät sosiaaliset suhteet puolestaan henkistä kuntoa.

3.4 Johtopäätökset

Opinnäytetyössä tutkittiin teemahaastattelulla, millaisia haasteita yksinyrittäjä kohtaa itsensä johtamisen kehittämisessä, mitä yksinyrittäjä voi tehdä kehittääkseen omaa itsensä johtamista ja mitä mahdollisuuksia ja etuja hyvä itsensä johtaminen tuo yksinyrittäjälle. Tässä luvussa pohditaan jokaista itsensä johtamisen osa-aluetta teorian ja tutkimuksen pohjalta.

Ammatillinen itsensä johtaminen

Opinnäytetyön teoria osoittaa, että palautteen saannin vähyys ja toimivan ammatillisen verkoston luominen ovat haasteita ammatillisen itsensä johtamisen kehittämiselle. Tutkimuksessa käy ilmi samat haasteet. Tutkimuksen mukaan on myös haastavaa kääntää saatu palaute itselleen hyödyksi. Koska yksinyrittäjä saa työstään vähän palautetta, on hänen tärkeää pyytää palautetta aktiivisesti aina, kun se on mahdollista. Tutkimuksen mukaan kollegat ja ammatillinen verkosto ovat tärkeä tuki ja palautteensaantikanava yksinyrittäjälle.

Ammatillisen itsensä johtamisen kehittämiseksi yksinyrittäjän on koulutettava itseään lisää ja tätä kautta kehitettävä omaa osaamistaan. Kun yksinyrittäjä käy koulutuksissa ja oppii uusia asioita, kasvaa luottamus omaan ammattitaitoon ja motivaatio omaan työhön lisääntyy. Myös tutkimuksesta käy ilmi, että ammatillisen osaamisen kehittäminen koulutuksilla ja käytännön harjoituksilla on tärkeää. Teoriasta sekä tutkimuksesta nousevat esiin lain asettamat vaatimukset ammatillisen osaamisen kehittämiselle. Esimerkiksi koulutettuja hierojia laki määrää pitämään omaa ammatillista osaamista yllä. Yksinyrittäjän on pidettävä yhteyttä kollegoihinsa ja aktiivisesti luotava kontakteja esimerkiksi koulutuksissa tai oman alan järjestötoiminnassa kehittääkseen ammatillista itsensä johtamista.

Henkinen ja psyykkinen itsensä johtaminen

Henkisen ja psyykkisen itsensä johtamisen kehittämisen haasteita teorian mukaan ovat omien arvojen ja periaatteiden noudattaminen käytännössä sekä stressi. Stres-

siä voi aiheuttaa esimerkiksi työperäiset paineet, kuten liian suuret vaatimukset ja odotukset työsuorituksen tasosta. Tutkimuksessa teorian osoittamat haasteet eivät nousseet selkeästi esiin. Tutkimuksen mukaan henkisen ja psyykkisen itsensä johtamisen kehittämisen haasteina ovat itsetuntemuksen ja itsetunnon kehittäminen.

Itsetuntemuksen kehittäminen vaatii yksinyrittäjältä itsensä tutkimista sekä sitoutumista ja halua tuntea itsensä paremmin. Itsetuntemuksen kehittäminen pitää nähdä prosessina, joka jatkuu koko elämän. Tutkimuksen mukaan itsetunnon kannalta on tärkeää löytää oma paikkansa yhteiskunnassa ja tuntea itsensä tärkeäksi. Tutkimuksesta ilmeni myös asioita, joilla stressiä voi helpottaa, vaikka stressi itsessään ei varsinaiseksi haasteeksi noussutkaan. Tutkimuksen mukaan stressiä voi ehkäistä pitämällä huolta fyysisestä kunnosta, itsetunnosta ja itseluottamuksesta.

Fyysinen itsensä johtaminen

Teorian mukaan liikkumisen, syömisen ja lepäämisen tasapainoinen yhteensovittaminen on haaste fyysisen itsensä johtamisen kehittämislle. Haasteena on myös hyvän työergonomian säilyttäminen, jotta työperäisiltä sairauksilta ja turhilta sairaslomilta vältyttäisiin. Ravinnon, levon ja liikunnan tasapainossa pitäminen nousee haasteeksi myös tutkimuksessa. Tutkimuksen mukaan työmäärän kohtuullisena pitäminen voi olla yksinyrittäjälle myös haasteellista. Tutkitussa tapauksessa tämä johtuu siitä, että yksinyrittäjä pitää työstään hyvin paljon, eikä malta pysyä pois työpaikalta.

Tutkimuksen mukaan ei ole yhtä oikeaa tapaa sovittaa ravintoa, liikuntaa ja lepoa yhteen, vaan jokaisen tulee löytää oma tiensä hyvinvointiin. Löytääkseen oman tiensä hyvinvointiin, tulee jokaisen kokeilla eri vaihtoehtoja ja kuunnella omaa kehoaan. Yksinyrittäjä voi kehittää omaa fyysistä itsensä johtamista hankkimalla tietoa oikeista toimintatavoista, kiinnittämällä huomiota työergonomiaan ja käymällä säännöllisesti terveystarkastuksissa.

Sosiaalinen itsensä johtaminen

Teorian mukaan sosiaalisen itsensä johtamisen kehittämisen haasteita ovat erillisyyden ja tarvitsevuuden yhdistäminen, omien toimintamallien tunnistaminen vuorovaikutussuhteissa sekä aidon kiinnostuksen ylläpitäminen sosiaalisessa kanssakäymisessä. Haasteena ovat myös ihmisen omat suojaimekanismit kuten projisointi. Suojaimekanismit voivat olla este oppimiselle ja näin ollen hankaloittaa sosiaalisen itsensä johtamisen kehittämistä. Tutkimuksessa selvisi aidon kiinnostuksen ylläpitämisen olevan hankalaa tilanteissa, joissa itse ei ole oikein juttutuulella. Kiireisessä yhteiskunnassa ajan löytäminen läheisten kanssa yhdessäoloon voi myös olla haastavaa.

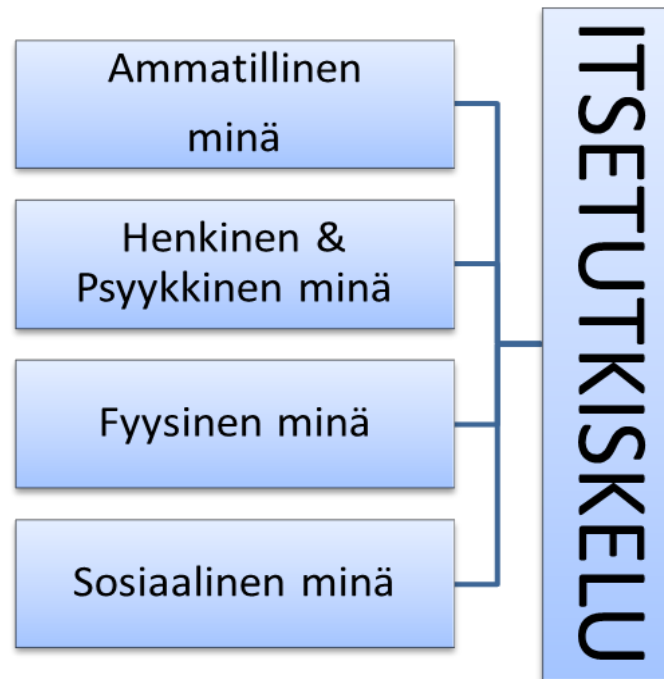
Teorian ja tutkimuksen mukaan tunneäly ja ihmistuntemus ovat yksinyrittäjälle tärkeitä, jotta hän pystyisi toimimaan erilaisten ihmisten kanssa. Tunneäly ja ihmistuntemus antavat yksinyrittäjälle hyvän pohjan toimia vuorovaikutussuhteissa, koska hän pystyy tunnistamaan vastapuolen tunteet ja niiden vaikutukset. Yksinyrittäjä voi kehittää sosiaalista itsensä johtamista hakeutumalla erilaisiin vuorovaikutussuhteisiin, joissa pystyy kehittämään ihmistuntemustaan ja tunneälyä. Tärkeiden ihmissuhteiden hoito ja säilyttäminen vaatii sitoutumista ja läsnäoloa.

Itsensä johtaminen ja sen kehittäminen

Tutkimuksen mukaan suurin haaste itsensä johtamisessa on yhdistää sen eri osa-alueet sulavasti yhteen. Myös teoria painottaa osa-alueiden yhteenkuuluvuutta. Käytännössä eri osa-alueet sulautuvat toisiinsa ja ovat riippuvaisia toisistaan. Tutkimuksesta nousi esiin esimerkkejä siitä, kuinka eri osa-alueet vaikuttava toisiinsa. Esimerkiksi fyysisen liikuntasuorituksen jälkeen voi henkisesti paremmin, koska liikunnan aikana mieli tyhjenee ja mahdollinen stressi lievittyy.

Kehittääkseen omaa itsensä johtamista yksinyrittäjän on tutkittava itseään itsensä johtamisen eri näkökulmista (Kuvio 6). Yksinyrittäjän itsensä johtaminen on pääasiassa tavallista oman elämän hallintaa. Hyvä itsensä johtaminen helpottaa yksinyrittäjän jokapäiväistä elämää. Itsensä johtamiseen ei ole olemassa selvää kaa-

vaa, joka toimisi kaikilla. Jokaisen on löydettävä oma tasapainonsa neljän itsensä johtamisen osa-alueen väliltä.



Kuvio 6: Itsetutkiskelu – itsensä johtamisen kehittämisen ydin

Tutkimuksen reliabiliteetti olisi korkeampi, jos teemahaastatteluja olisi tehty useammalle saman alan yksinyrittäjälle sekä useamman eri alan yksinyrittäjälle. Näin ollen tutkimuksesta olisi saatu yleispätevämpi tulos. Tutkimuksen validiteetti puolestaan on hyvä, koska teemahaastattelu käytiin kohderyhmään kuuluvan henkilön kanssa ja koska haastattelussa käsiteltiin aihetta tutkimuksen tarkoituksen mukaisesti.

Tutkimusta voitaisiin kehittää tekemällä enemmän yksinyrittäjien haastatteluita. Haastateltavia yksinyrittäjiä olisi hyvä olla myös eri aloilta, jotta tutkimustuloksesta saataisiin yleisesti pätevää. Tämän opinnäytetyön tutkimus kuvaa vain yhden henkilön näkemystä itsensä johtamisesta, sen haasteista ja kehittämisestä. Jos tutkimuksessa olisi haastateltu toista koulutettua hierojaa, olisivat tulokset saattaneet olla erilaiset. Eri ihmisillä on erilaisia kokemuksia ja näkemyksiä itsensä johtamisesta.

4 YHTEENVETO

Johtaminen on prosessi, joka voidaan jakaa kolmeen ulottuvuuteen: asioiden johtamiseen, ihmisten johtamiseen ja itsensä johtamiseen. Tämän opinnäytetyön tavoitteena on selvittää yksinyrittäjän keinot kehittää omaa itsensä johtamista ja kiinnittää erityistä huomiota sen luomiin haasteisiin ja mahdollisuuksiin. Itsensä johtamisen kokonaisuus koostuu neljästä osa-alueesta: ammatillisesta, henkisestä ja psyykkisestä, fyysisestä ja sosiaalisesta itsensä johtamisesta.

Ammatillinen itsensä johtaminen perustuu omaan motivaatioon ja ammatilliseen osaamiseen. Sosiaali- ja terveystieteillä esimerkiksi laki terveydenhuollon ammattihenkilöistä (559/1994, § 18) velvoittaa osallistumaan ammatillisiin täydennyskoulutuksiin. Itsetuntemus, itsetunto, itseluottamus ja omien arvojen mukaan toimiminen ovat keskeisessä asemassa henkisessä ja psyykkisessä itsensä johtamisessa. Fyysisellä itsensä johtamisella on huomattava vaikutus ihmisen työssä jaksamiseen, hyvinvointiin ja innovatiivisuuteen. Liikunta, hyvä ruokavalio, lepo ja rentoutuminen tukevat hyvää fyysistä itsensä johtamista. Sosiaaliseen itsensä johtamiseen puolestaan kuuluvat läheisyys, sosiaalinen kanssakäynti, itsetuntemus ja tunneäly.

Opinnäytetyön teoriaosassa on käsitelty itsensä johtamisen eri osa-alueet ja niiden haasteet suurimmaksi osaksi painetun kirjallisuuden pohjalta. Työssä käytetyt lähteet ovat luotettavia, sillä ne ovat alan ammattilaisten kirjoittamia. Työn teoriaosuus perustuu useaan lähteeseen, jotka ovat pääasiassa julkaistu vuonna 2006 tai sen jälkeen.

Opinnäytetyön empiirinen osa toteutettiin yksinyrittäjän teemahaastattelulla. Teemahaastattelussa käytiin läpi kaikki neljä itsensä johtamisen osa-aluetta. Tutkimuksessa keskityttiin pääasiassa itsensä johtamisen osa-alueiden kehittämiseen, kehittämisen haasteisiin ja mahdollisiin etuihin yksinyrittäjän näkökulmasta. Tutkimuksesta ilmeni, että itsensä johtamisen eri osa-alueiden yhdistäminen on haastavaa. Opinnäytetyön teoriaosuus tukee tätä väitettä. Tutkimuksesta selvisi myös erilaisia tapoja, joilla yksinyrittäjä voi kehittää omaa itsensä johtamista.

Tutkimuksen mukaan yksinyrittäjän itsensä johtamisen kehittämisen haasteita ovat muun muassa palautteen saannin vähyys, itsetuntemuksen kehittäminen, liikunnan, levon ja ruokailun yhteensovittaminen sekä omien toimintamallien tunnistaminen vuorovaikutustilanteissa. Kehittääkseen omaa itsensä johtamista yksinyrittäjän on tutkittava itseään itsensä johtamisen eri näkökulmista. Yksinyrittäjä voi kehittää itsensä johtamista esimerkiksi luomalla kontakteja sekä pitämällä huolta henkisestä ja fyysisestä kunnostaan.

Tutkimusta voitaisiin jatkaa tutkimalla erityisesti yksinyrittäjän ammatillisen itsensä johtamisen kehittämistä. Tutkimuksessa voisi keskittyä palautteen saantiin ja siihen, kuinka vähäistäkin palautetta voisi parhaiten hyödyntää ammatillisen itsensä johtamisen kehittämisessä. Tutkimuksessa voisi yksinyrittäjän kanssa yhteistyössä tehdä asiakaspalautekyselyn, jonka avulla palautetta kerättäisiin. Palaute voitaisiin analysoida ja pohtia, kuinka sitä saisi parhaiten käytettyä ammatillisen itsensä johtamisen kehittämisessä.

LÄHTEET

Painetut lähteet:

Juuti, P. & Vuorela, A. 2002. Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Kaski, S. & Kiander, T. 2007. Minä johtajana – itsetuntemuksesta toimivaan johtajuuteen. Helsinki: Edita Prima Oy.

Paasivaara, L. 2010. Itsensä kokoinen johtaja: itsetuntemus työyhteisön voimavarana. Hämeenlinna: Kariston kirjapaino Oy.

Rissanen, T. 2006. Hyvän palvelun kehittäminen. Vaasa: Kustannusyhtiö Pohjantähti Polestar Ltd.

Saari, M., Lumio, M., Asmussen, P. & Montag, H. 2009. Käytännön lihashuolto: warm up, cool down, venyttely, hieronta, urheilu hieronta ja teippaus. Jyväskylä: Gummerus kirjapaino Oy.

Suojanen, K. & Savolainen, H. 2004. Opi kaupan ja hallinnon oikeutta. Helsinki: Edita Prima Oy.

Sydänmaanlakka, P. 2006. Älykäs itsensä johtaminen: näkökulmia henkilökohtaiseen kasvuun. Jyväskylä: Gummerus kirjapaino Oy.

Zaproudina, N., Hänninen, O. & Airaksinen, O. 2007. Effectiveness of Traditional Bone Setting in Chronic Neck Pain: Randomized Clinical Trial. Journal of Manipulative and Physiological Therapeutics Volume 30, Number 6, 432-437.

Lait:

Laki terveydenhuollon ammattihenkilöistä 559/1994. Saatavissa

<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1994/19940559>.

Potilasvahinkolaki 585/1986. Saatavissa

<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1986/19860585>.

Laki potilaan asemasta ja oikeuksista 785/1992. Saatavissa

<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1992/19920785>.

Laki yksityisestä terveydenhuollosta 152/1990. Saatavissa

<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1990/19900152>.

Elektroniset lähteet:

HUS. 2006. Stressi [Viitattu 17.1.2012]. Saatavissa:

<http://www.hus.fi/default.asp?path=1,32,818,1733,3727,7661>.

Kansanlääkintäseura Ry. 2007a. Kalevalainen kansanparannus [viitattu

10.10.2011]. Saatavissa: <http://www.kansanlaakintaseura.fi/esittely.php>.

Kansanlääkintäseura Ry. 2007b. Koulutus [viitattu 10.10.2011]. Saatavissa:

<http://www.kansanlaakintaseura.fi/koulutus.php>.

Lahti-Koski, M. 2009. Terveellinen ravinto [viitattu 18.3.2012]. Saatavissa:

http://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=seh00150

Mattila, A. 2010. Stressi [viitattu 31.3.2012]. Saatavissa:

http://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=dlk00976&p_haku=stressi.

Pitkäranta, A. 2010. Laadullisen tutkimuksen tekijälle työkirja [viitattu 12.3.2012]. Saatavissa: http://www.samk.fi/download/13153_Laadullisen_tutkimuksen_tyokirja_APitkara_nta.pdf

Taloustutkimus Oy. 2012a. Kvalitatiivinen tutkimus [viitattu 31.3.2012]. Saatavissa: http://www.taloustutkimus.fi/tuotteet_ja_palvelut/tiedonkeruuratkaisut_ja_monitila/kvalitatiivinen_tutkimus/.

Taloustutkimus Oy. 2012b. Tiedonkeruuratkaisut ja monitilaaajatutkimukset [viitattu 31.3.2012]. Saatavissa: http://www.taloustutkimus.fi/tuotteet_ja_palvelut/tiedonkeruuratkaisut_ja_monitila/.

Tilastokeskus. 2012a. Pääluokat – Toimialaluokitus 2008 [viitattu 13.1.2012]. Saatavissa: <http://www.stat.fi/meta/luokitukset/toimiala/910-2008/96040.html>.

Tilastokeskus. 2012b. Reliabiliteetti [viitattu 31.3.2012]. Saatavissa: <http://www.stat.fi/meta/kas/reliabiliteetti.html>.

Tilastokeskus. 2012c. Validiteetti [viitattu 31.3.2012]. Saatavissa: <http://www.stat.fi/meta/kas/validiteetti.html>.

Työterveyslaitos. 2011. Mitä ergonomia on? [viitattu 31.3.2012]. Saatavissa: http://www.ttl.fi/fi/ergonomia/mita_ergonomia_on/sivut/default.aspx.

UKK-instituutti. 2011. Liikuntapiirakka [viitattu 16.1.2012]. Saatavissa: <http://www.ukkinstituutti.fi/liikuntapiirakka>.

Suulliset lähteet:

Hovi, M. 2012. Yrittäjä. Hierontaterapia markunhovi. Haastattelu 10.3.2012.

Muut lähteet:

Husu, P., Paronen, O., Suni, J. & Vasankari, T. 2011. Suomalaisten fyysinen aktiivisuus ja kunto 2010: terveyttä edistävän liikunnan nykytila ja muutokset. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2011:15.

LIITTEET

LIITE 1: Saatekirje

LIITE 2: Haastattelurunko

LIITE 1

SAATE

LAHDEN AMMATTIKORKEAKOULU

Teemu Hovi

Liiketalouden ala

Johtaminen ja viestintä

Hierontaterapia markunhovi

Koulukalliontie 44

49630 VEHKAJOKI

TULEVAA HAASTATTELUA VARTEN

Lopputyöni aiheena on itsensä johtaminen ja sen kehittäminen yksinyrittäjän näkökulmasta. Itsensä johtamisella tarkoitetaan kansankielellä oman elämän hallintaa. Työssä itsensä johtamista tarkastellaan neljästä eri näkökulmasta, jotka ovat riippuvaisia toisistaan. Näkökulmat:

- Ammatillinen itsensä johtaminen
 - Ammatillinen osaaminen, motivaatio ja tavoitteet
- Henkinen ja psyykkinen itsensä johtaminen
 - Itsetuntemus ja arvot
- Fyysinen itsensä johtaminen
 - Hyvinvointi ja toimintakyky
- Sosiaalinen itsensä johtaminen
 - Vuorovaikutustaidot ja läheiset

Opinnäytetyöllä pyritään vastaamaan seuraaviin kysymyksiin:

- Mitä yksinyrittäjä voi tehdä kehittääkseen omaa itsensä johtamista?
- Millaisia haasteita yksinyrittäjä kohtaa itsensä johtamisen kehittämisessä?
- Mitä mahdollisuuksia ja etuja hyvä itsensä johtaminen tuo yksinyrittäjälle?

Pyytäisin Teitä pohtimaan yllä mainittuja asioita ennen tulevaa keskusteluumme.

Ystävällisin terveisin, Teemu Hovi

LIITE 2

HAASTATTELURUNKO:

AMMATILLINEN ITSENSÄ JOHTAMINEN:

- Ammatillisen osaamisen kehittäminen

- Motivaation ylläpito

- Vahvuuksien ja kehitystarpeiden tiedostaminen

- Palautteen saanti ja sen hyödyntäminen

- Ammatillisen verkoston luominen/tärkeys

HENKINEN JA PSYKKINEN ITSENSÄ JOHTAMINEN:

- Itsetuntemus (tietämys omasta minuudesta)

- Itsetunto (subjektiivinen käsitys millainen Itse on)

- Itseluottamus (hetkestä riippuva luottamus ja varmuus itsestä)

- Arvot & periaatteet (soveltaminen käytännössä)

- Stressi ja sen hoito

FYYSINEN ITSENSÄ JOHTAMINEN

- Hyvinvointi & toimintakyky

- Kehon ”kuunteleminen” / keho tuntemus

- Liikunta

- Ruokavalio

- Lepo

- Rentoutuminen

SOSIAALINEN ITSENSÄ JOHTAMINEN

- Läheisyys ja sosiaalinen kanssakäynti

- Ihmistuntemus & tunneäly

- Eläytymiskyky sosiaalisessa kanssakäynnissä: tunnistus, ymmärrys, huomioiminen

- Läheisten tuki ja apu
